



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ
ХОЛОДНОГІРСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Благовіщенська, 34, м. Харків, 61052
тел./факс (057) 725-35-47
e-mail: upsznh@citynet.kharkov.ua

31.03.2021 № 10-84/2364/08-21
на № _____

Директору
КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО»
ЛЕБЕДЄВУ С.В.

Представнику трудового
колективу
ТАРАСЕНКУ Д.В.

Про повідомну реєстрацію змін
до колективного договору

Шановний Станіславе Володимировичу!

Шановний Денисе Валерійовичу!

Повідомляємо Вам, що відповідно до п. 9 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115, в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768, керуючись Положенням про Управління соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради, затвердженого рішенням 1 сесії Харківської міської ради 8 скликання від 19.12.2020 № 7/20 Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 31.03.2021 здійснено повідомну реєстрацію змін до колективного договору КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО» (реєстраційний номер 127) та направлено до Департаменту у справах інформації та зв'язків з громадськістю Харківської міської ради для оприлюднення на сайті міської ради.

З повагою
Начальник Управління

Іванова 725 35 49

Т.І. КОНОНЕНКО

Зміни до колективного договору
між адміністрацією та трудовим колективом КП «Підземне місто» на 2021-2023 роки

Прийнято на загальних зборах трудового колективу «01» березня 2021 р.

М. Харків

1. Пункт 4.4. Розділу 4 викласти у такій редакції:
«4.4. Преміювання працівників здійснювати на підставі Положення про преміювання. Також застосовувати одноразове заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань; працівників, які брали безпосередню участь в роботі з ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій, наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи, до ювілейних і пам'ятних дат підприємства та особистих.»
2. Додаток 4 до колективного договору викласти у новій редакції.
3. Ввести додатки 11 та 12.

ПЕРЕЛІК ДОДАТКІВ ДО ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Додаток 4 Положення про оплату праці працівників підприємства.
2. Додаток 11 Положення про преміювання працівників дільниці технічного обслуговування відділу експлуатації КП «Підземне місто».
3. Додаток 12 Положення про преміювання керівників та фахівців КП «Підземне місто».

Зміни до колективного договору підписали:

Від трудового колективу:
Представник трудового колективу



Д.В. Тарасенко

Від адміністрації:
Директор КП «Підземне місто»

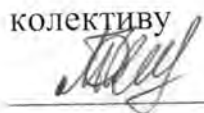


С.В. Лебедєв

Узгоджено:

Представник трудового

колективу



Д.В. Тарасенко

Затверджую:

Директор КП «Підземне місто»



С.В. Лебедєв

ПОЛОЖЕННЯ

про умови оплати праці працівників КП «Підземне місто»

1. Загальні положення.

- 1.1. Положення розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки».
- 1.2. На підприємстві встановлена оплата праці згідно штатного розкладу за фактично відпрацьований час.

2. Оплата праці працівників.

- 2.1. Умови праці конкретного працівника встановлюються наказом про прийняття на роботу з урахуванням виплат, що встановлюються даним положенням та штатним розкладом з урахуванням атестації робочих місць.
- 2.2. При прийнятті на роботу адміністрація доводить до відома працівника розмір та терміни виплати заробітної плати, умови, згідно яким проводяться утримання із заробітної плати.
- 2.3. Заробітна плата сплачується за місцем роботи у валюті України.
- 2.4. Посадові оклади встановлюються згідно штатного розкладу підприємства, затвердженого керівником підприємства. Оклади працівникам встановлюються згідно схеми посадових окладів на підставі коефіцієнтів співвідношень до мінімальної тарифної ставки у розмірі 180% прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством. Основним працівником на підприємстві є економіст, якому встановлюється посадовий оклад у розмірі 260% від мінімальної тарифної ставки.
- 2.5. Доплати і надбавки встановлюються і виплачуються наказом по підприємству у розмірах згідно додатку 3 до колективного договору.

2.6. Преміювання працівників підприємства здійснюється на підставі Положення про преміювання. Крім того, проводиться одноразове заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, участь в ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій, наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи до ювілейних і пам'ятних дат підприємства та особистих


2.7. Згідно діючого законодавства працівникам також сплачуються:

- щорічні та додаткові відпустки;
- грошова компенсація за невикористану відпустку;
- відшкодування заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності;
- оплата періоду навчання з підвищення кваліфікації за пенсійною програмою;
- інші виплати згідно чинного законодавства.

Провідний економіст



Л.І. Михайлова

Узгоджено:
Представник трудового
колективу
 Д.В. Тарасенко

Додаток 11
Затверджую:
Директор КП «Підземне місто»
 С.В. Лебедєв



ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників дільниці технічного обслуговування
відділу експлуатації КП «Підземне місто»

Положення про преміювання розроблено відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці».

Дане положення вводиться з метою підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні сталої та продуктивної роботи підприємства, поліпшенні виробничо-економічних і фінансових показників, в збільшенні установлених обсягів робіт, доходів, підвищенні продуктивності та якості праці.

1. Показники та умови преміювання працівників дільниці технічного обслуговування відділу експлуатації КП «Підземне місто»

Найменування підрозділів та посад	Основні показники преміювання	Розмірі премії у відсотках до посадового окладу (місячної тарифної ставки)
1	2	3
Майстер	А.Виконання плану робіт з поточного ремонту підземних підвуличних пішохідних переходів за розрахунковий місяць	10
	Б.Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, відсутність нещасних випадків з вини підприємства	10
	В.Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства і обслуговується працівниками дільниці	5
	Всього:	25

Електромонтери з обслуговування електроустановок	Своєчасне та якісне виконання робіт з обслуговування та ремонту інженерно-технічних мереж підприємства	10
Малярі, слюсарі-ремонтники, прибиральники території	Своєчасне та якісне виконання робіт з обслуговування та ремонту будівельних споруд, прибирання територій	25

2. Порядок обліку виконання показників преміювання.

2.1. Показник «Виконання плану робіт з поточного ремонту підземних підвуличних пішохідних переходів за розрахунковий місяць» враховується в цілому по підрозділу.

У разі невиконання запланованих основних показників по обсягах всіх робіт за підсумками розрахункового місяця, премія по п. А не нараховується.

2.2. Показник «Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, відсутність нещасних випадків з вини підприємства» враховується в цілому по підрозділу.

У разі накладання штрафу на підприємство з боку органів державного нагляду за охороною праці, погіршення якості роботи, порчі майна, премія зменшується або не нараховується за той період, у якому виявлене дане порушення.

У разі нещасного випадку з вини підприємства, премія по п. Б не нараховується.

2.3. Показник «Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства і обслуговується працівниками дільниці» визначається відсутністю випадків недбалого ставлення до майна підприємства, які призвели до порчі або нестачі майна з вини працівників.

У разі порчі або втрати майна у разі недбалого ставлення до нього, премія по п. В не нараховується, або знижується.

2.4. При визначенні розмірів премії робітникам підприємства за встановленими показниками, враховується стан, якість та своєчасність виконаних робіт,

3. Порядок визначення розміру колективної премії за основні працівниками та виплати.

3.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом, у відсотках до посадового окладу (місячної тарифної ставки) без урахування надбавок і доплат за фактично відпрацьований час у розрахунковому місяці. Розмір премії визначається за показниками преміювання встановленими кожній категорії персоналу.

3.2. Розрахунок показників преміювання здійснюється за підсумками розрахункового місяця.

3.3. Премія виплачується разом із заробітною платою за другу половину місяця.

3.4. На підставі розрахунку премії видається наказ про преміювання працівників дільниці технічного обслуговування відділу експлуатації підприємства з визначенням проценту премії для нарахування. Зниження розміру премії окремим працівникам здійснюється за поданням керівника із зазначенням причини зниження по узгодженню з представником трудового колективу.

Зниження розміру премії окремим працівникам здійснюється у наступних випадках:

- неналежне виконання своїх посадових обов'язків, завдань керівництва підприємства;

- зниження якості виконаних робіт;
- порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій;
- невиконання або неналежне виконання норм охорони праці;
- порушення трудової та виробничої дисципліни;
- порчі або втрати майна у разі недбалого ставлення до нього.

3.5. Премія не нараховується і не виплачується працівникам у випадках:

- прогулу, появи на роботі у нетверезому або наркотичному стані;
- накладання на працівника дисциплінарного стягнення.

Позбавлення премії проводиться при наявності будь-якого із зазначених порушень на дату нарахування премії.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення-догани одноразове преміювання працівника не проводиться.

3.6. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено або виявлено порушення, із зазначенням причини згідно з протоколом розгляду даного порушення..


3.7. Премія не нараховується і не виплачується працівникам, які не відпрацювали повний місяць при звільненні.

3.9. В окремих випадках за виконання особливо важливих виробничих завдань; безпосередню участь в ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи, до ювілейних і пам'ятних дат підприємства та особистих працівникам може бути виплачена одноразова премія за наказом керівника підприємства в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом.

Провідний економіст



Л.І. Михайлова

Узгоджено:
Представник трудового
колективу
 Д.В. Тарасенко

Додаток 12
Затверджую:
Директор КП «Підземне місто»

 С.В. Лебедєв

ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання керівних працівників та фахівців КП «Підземне місто»**

Положення про преміювання розроблено відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці».

Дане положення вводить з метою підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні сталої та продуктивної роботи підприємства, поліпшенні виробничо-економічних і фінансових показників, в збільшенні установлених обсягів робіт, доходів, підвищенні продуктивності та якості праці.

1. Показники та умови преміювання керівних працівників та фахівців КП «Підземне місто»

Найменування підрозділів та посад	Основні показники преміювання	Розміри премії у відсотках до посадового окладу
1	2	3
Керівні працівники та фахівці апарату управління, відділу оренди, контрольно-ревізійного відділу, відділу експлуатації (крім майстра)	1. Виконання запланованих основних показника – чистого прибутку в звітному періоді	5
	2. Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки в звітному періоді	5
	3. Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства в звітному періоді	5
	Всього:	15

2. Порядок обліку виконання показників преміювання.

2.1. Показник «Виконання запланованих основних показника – чистого прибутку за звітний період» враховується в цілому по підприємству. Звітний періодом вважається квартал.

У разі невиконання показнику премія по п.1 не нараховується.

2.2. Показник «Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки відсутність нещасних випадків з вини підприємства в звітному періоді» враховується по кожному підрозділу окремо.

У разі накладання штрафу на підприємство з боку органів державного нагляду за охороною праці, погіршення якості роботи премія зменшується або не нараховується за той звітний період, і у тому підрозділі, у якому виявлене дане порушення.

2.3. Показник «Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства» враховується по кожному підрозділу окремо і визначається відсутністю випадків недбалого ставлення до майна підприємства, які призвели до порчі або нестачі майна з вини працівників у розрахунковому кварталі.

3. Порядок визначення розміру премії та її виплати.

3.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється щоквартально межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом, у відсотка до посадового окладу без урахування надбавок і доплат за фактично відпрацьований час по кожному місяцю окремо у звітному кварталі. Розмір премії визначається за показниками преміювання.

3.2. Премія нараховується і виплачується разом із заробітною платою з другої половини останнього місяця наступного кварталу.

3.3. На підставі розрахунку премії видається наказ про преміювання з визначенням проценту премії для нарахування. Зниження розміру премії окремим працівникам здійснюється за поданням керівника із зазначенням причини зниження по узгодженню з представником трудового колективу.

Зниження розміру премії окремим працівникам здійснюється у наступних випадках:

- неналежне виконання своїх посадових обов'язків, завдань керівництвом підприємства;
- зниження якості виконаних робіт;
- порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій;
- невиконання або неналежне виконання норм охорони праці;
- порушення трудової та виробничої дисципліни;
- порчі або втрати майна у разі недбалого ставлення до нього.

3.4. Премія не нараховується і не виплачується працівникам у випадках:

- прогулу, появи на роботі у нетверезому або наркотичному стані;
- накладення на працівника дисциплінарного стягнення.

Повільнення премії проводиться при наявності будь-якого із зазначених порушень на дату нарахування премії за розрахунковий квартал.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення-догани одностороннє преміювання працівника не проводиться.

3.5. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформляється наказом на підприємстві за той період, в якому було допущено, або виявлено порушення із зазначенням причини згідно з протоколом розгляду даного порушення.

3.6. Премія не нараховується і не виплачується працівникам за відпрацьований звітний квартал при звільненні та працівникам, звільненим з

день нарахування премії. Якщо працівник був прийнятий на роботу протягом кварталу, за умов відсутності зауважень до роботи премія виплачується розрахунку фактично відпрацьованого часу у звітному кварталі.

3.7. В окремих випадках за виконання особливо важливих виробничих завдань; безпосередню участь в ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи, довготривалих і пам'ятних дат підприємства та особистих працівникам може бути виплачена одноразова премія за наказом керівника підприємства в межах фонд заробітної плати, затвердженого фінансовим планом.

Провідний економіст



Л.І. Михайлова

Вопросы и ответы
по вопросам
оформления
документов
в установленном
порядке
в соответствии
с требованиями
законодательства
Украины
и Республики
Луганск

